

L'épanouissement professionnel est-il la solution pour le bien-être et la pérennité?

Exploration de la relation entre l'épanouissement professionnel, l'épuisement professionnel et le maintien en poste chez les médecins canadiens

Par Taylor McFadden, Ph. D., Caroline Gérin-Lajoie, M.D., et Christopher Simon, Ph. D.
(Équipe du bien-être des médecins et de la culture médicale de l'Association médicale canadienne)

Déclaration : Les opinions et les conclusions exprimées sont celles des auteurs et ne sont pas celles de l'Association médicale canadienne.

Qu'est-ce qui permet aux médecins de continuer, pendant la pandémie et au-delà ce celle-ci, malgré les longues heures et les environnements de travail difficiles? L'épanouissement professionnel – qui englobe le bonheur, le sens, l'apport, l'estime de soi, la satisfaction et la joie en médecine – procure-t-il la stimulation nécessaire? L'épanouissement professionnel peut-il atténuer l'épuisement professionnel ou la tentation de réduire les heures de clinique ou de quitter complètement la profession? Le modèle Stanford d'épanouissement professionnel, l'un des plus connus dans le domaine du bien-être des médecins, reconnaît l'importance de l'épanouissement professionnel en le plaçant au centre du modèle et en l'entourant de trois grands piliers : la résilience personnelle, une culture du bien-être et l'efficacité de la pratique. Cependant, pendant la pandémie de COVID-19 au Canada, quels étaient les liens entre l'épanouissement professionnel, l'épuisement professionnel et l'intention de quitter la profession? Le Sondage national sur la santé des médecins (SNSM) de 2021, mené par l'AMC, fournit des réponses à ces questions.

Pourquoi l'épanouissement professionnel est-il si important en médecine?

L'épanouissement professionnel est la récompense positive intrinsèque que nous tirons de notre travail. Bien que la recherche sur l'épanouissement professionnel en médecine soit quelque peu limitée, le concept de motivation intrinsèque a été largement étudié et son lien positif avec le bien-être, le fonctionnement optimal, la productivité et le changement ou le maintien du comportement a été démontré. Lorsque nous éprouvons une satisfaction et un plaisir intrinsèques à faire quelque chose, nous nous sentons bien et sommes motivés pour continuer à le faire. Compte tenu de cela, nous avons émis l'hypothèse que l'épanouissement professionnel pourrait atténuer l'épuisement professionnel et influencer positivement le maintien en poste en médecine.

Le SNSM de l'AMC, qui est mené selon un cycle de trois à quatre ans, mesure et suit les indicateurs de bien-être des médecins au fil du temps, ainsi que les facteurs comportementaux et professionnels liés au bien-être. L'édition de 2021 du SNSM comprend les premières données nationales sur l'épa-



Taylor McFadden, Ph. D.



Caroline Gérin-Lajoie, M.D.



Christopher Simon, Ph. D.

nouissement professionnel des médecins canadiens. Pour obtenir tous les détails sur la méthodologie, les caractéristiques des participants, les données de prévalence et le questionnaire, consultez le *Sondage national sur la santé des médecins de 2021 – Rapport fondamental* disponible au www.cma.ca/sites/default/files/2022-08/NPHS_final_report_FR.pdf.

Les résultats du SNSM de 2021 révèlent que 79 % des médecins ont un score d'indice d'épanouissement professionnel faible, et que seulement 21 % obtiennent un score élevé (n = 3 864). Conformément à notre hypothèse, des analyses plus poussées ont montré que le faible niveau d'épanouissement professionnel est un facteur important d'épuisement professionnel et augmente la probabilité qu'un médecin réduise ses heures de travail ($p < 0,05$). En effet, les analyses de régression logistique binomiale du SNSM de 2021 ont établi l'épuisement professionnel comme l'un des plus importants facteurs d'épuisement professionnel, ce qui correspond à une recherche antérieure. En d'autres termes, les personnes qui obtiennent un score d'épanouissement professionnel faible sont 2,5 fois plus susceptibles de souffrir d'épuisement professionnel. De plus, les médecins qui obtiennent un score d'épanouissement professionnel faible sont 1,5 fois plus susceptibles de mentionner qu'ils ont l'intention de réduire leurs heures de travail dans les 24 prochains mois. Cette constatation a également été faite précédemment et est assez préoccupante compte tenu de la crise des soins de santé au Canada et des problèmes de pénurie de médecins et d'accès aux soins, qui sont de plus en plus rapportés dans les médias. Voir *Passer des données à l'action : comprendre les facteurs de bien-être des médecins* (disponible au www.cma.ca/sites/default/files/2022-11/NPHS-regression-analysis-FR.pdf) pour obtenir tous les détails sur les analyses de régression.

Comment améliorer l'épanouissement professionnel pour promouvoir le maintien en poste?

Les résultats du SNSM de 2021 offrent également un aperçu des moyens d'améliorer l'épanouissement professionnel, par exemple accroître les possibilités d'accomplir des tâches utiles, veiller à ce que les médecins aient le sentiment d'influencer positivement la vie des autres, optimiser le temps passé à travailler en étroite collaboration avec les patients (et réduire le temps consacré aux tâches administratives), s'assurer que les valeurs professionnelles sont alignées sur celles du service, accroître le contrôle de la charge de travail, favoriser la collégialité au travail, augmenter la satisfaction professionnelle et réduire les niveaux de fatigue, de stress et d'épuisement professionnel. Le fait de cibler les facteurs organisationnels (p. ex. la réduction de la charge administrative) et la culture du milieu de travail (p. ex. l'amélioration de la collégialité) pour promouvoir l'épanouissement professionnel et réduire l'épuisement professionnel est conforme aux recommandations formulées par d'autres.

Où aller maintenant?

Si les changements fondamentaux à apporter à la structure du système pour améliorer le bien-être des médecins, leur épanouissement professionnel et la pérennité des soins de santé peuvent prendre du temps à être concrétisés, bon nombre des suggestions ci-dessus peuvent être facilement mises en œuvre à l'échelle locale. Les conclusions du SNSM de 2021 selon lesquelles un score d'épanouissement professionnel faible est un facteur d'épuisement professionnel et augmente la probabili-

té qu'un médecin réduise ses heures de travail ne sont qu'un point de départ et des recherches futures dans ce domaine sont recommandées. Voici d'autres questions qui justifient une enquête plus approfondie :

- Quels facteurs favorisent et entravent l'épanouissement professionnel en médecine (p. ex. la charge administrative, la qualité du leadership, une reconnaissance significative, une rémunération équitable, etc.)? Parmi eux, lequel a le plus d'incidence?
- L'augmentation de l'épanouissement professionnel réduit-elle l'épuisement professionnel et augmente-t-elle le maintien en poste?
- Quel est le lien entre un score d'épanouissement professionnel faible et d'autres résultats comme la qualité des soins, l'expérience des patients, la productivité des médecins, le recrutement et le maintien en poste?

En conclusion, l'épanouissement professionnel est un facteur sur lequel les chercheurs, les organismes de soins de santé et les intervenants devraient se concentrer à l'avenir à titre de solution potentielle aux problèmes de mal-être vécus par les médecins canadiens et à la crise du personnel de santé à laquelle nous sommes confrontés aujourd'hui.

Taylor McFadden, Ph. D.

*Conseillère principale en recherche,
Bien-être des médecins et culture médicale,
Association médicale canadienne
Ottawa (Ontario)*

Caroline Gérin-Lajoie, M.D.

*Vice-présidente exécutive, Bien-être des médecins et culture
médicale, Association médicale canadienne
Ottawa (Ontario)*

Christopher Simon, Ph. D.

*Directeur, Bien-être des médecins et culture médicale,
Association médicale canadienne
Ottawa (Ontario)*

Références :

- Angus Reid Institute. (2022). Doc Deficits: Half of Canadians either can't find a doctor or can't get a timely appointment with the one they have. Disponible à l'adresse : <https://angusreid.org/canada-health-care-family-doctors-shortage/>. Consulté le 27 février 2023.
- Burns KE, Pattani R, Lorens E, et coll. (2021). The impact of organizational culture on professional fulfillment and burnout in an academic department of medicine. *Plos one*, 16(6). Disponible à l'adresse : <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0252778>. Consulté le 27 février 2023.
- Canadian Medical Association. (2022a). CMA 2021 National Physician Health Survey. Disponible à l'adresse : https://www.cma.ca/sites/default/files/2022-08/NPHS_final_report_EN.pdf. Consulté le 27 février 2023.
- Canadian Medical Association. (2022b). From data to action: Understanding the drivers of physician wellness. Retrieved from <https://www.cma.ca/sites/default/files/2022-11/NPHS-Regression-Analysis-EN.pdf>. Consulté le 27 février 2023.
- Olson K, Marchalik D, Farley H, et coll. (2019). Organizational strategies to reduce physician burnout and improve professional fulfillment. *Current problems in pediatric and adolescent health care*, 49(12), 100664. Consulté le 27 février 2023. Disponible à l'adresse : <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S1538544219301051>
- Ryan RM & Deci EL (2017). *Self-Determination Theory: Basic psychological needs in motivation, development, and wellness*. Guilford Publications.
- Stanford Medicine. (2023). Self-Assessment: Evaluating your well-being. Disponible à l'adresse : <https://wellmd.stanford.edu/self-assessment.html>. Consulté le 27 février 2023.
- Stanford Medicine. (2016). The Stanford Model of Professional Fulfillment. Disponible à l'adresse : <https://wellmd.stanford.edu/about/model-external.html>. Consulté le 27 février 2023.